

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

905

Vragen van het lid **Van Haga** (Groep Van Haga) aan de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport over *de berichtgeving met betrekking tot vaccinatieverplichting voor personeel in Isala ziekenhuizen* (ingezonden 19 oktober 2022).

Antwoord van Minister **Kuipers** (Volksgezondheid, Welzijn en Sport) (ontvangen 2 december 2022). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2022–2023, nr. 674.

Vraag 1

Hebt u kennisgenomen van de berichtgeving inzake een COVID-19 vaccinatieverplichting voor verplegend personeel van de oncologie-, en hematologie-afdelingen van de ziekenhuizen van de Isala-groep?¹

Antwoord 1

Ik heb kennisgenomen van de post op de betreffende website.

Vraag 2

Klopt het dat de Isala-ziekenhuisgroep een dergelijke vaccinatieplicht hanteert voor personeel op deze afdelingen en dat een dergelijke vaccinatieverplichting in strijd is met artikel 8 en artikel 11 van de Grondwet? Zo ja, wat vindt u van het besluit van de ziekenhuisgroep tot het invoeren van een dergelijke vaccinatieverplichting?²

Antwoord 2

Naar aanleiding van deze schriftelijke vragen is voor de volledigheid bij de ziekenhuisgroep de volledige verklaring, die het ziekenhuis ook heeft verstrekt aan de website die het betreffende bericht heeft geplaatst, opgevraagd. De verklaring luidt als volgt:

«Collega's die ingezet worden bij onze kwetsbare klinisch opgenomen oncologie- en hematologiepatiënten zijn volledig gevaccineerd tegen influenza en COVID-19. Het gaat hier om de omgang met kwetsbare patiënten bij wie de weerstand laag of weg is door hun behandeling met chemothera-

¹ Blck Bx (17 oktober 2022), «Isala-ziekenhuizen hanteren «onwettelijk» vaccinatieplicht tegen COVID-19», <https://www.blckbx.tv/corona/isala-ziekenhuizen-hanteren-onwettelijk-vaccinatieplicht-tegen-covid-19>.

² <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-vaccinatie/vraag-en-antwoord/mag-ik-een-werknemer-verplichten-zich-te-laten-vaccineren>.

pie. Een besmetting met influenza of corona kan grote gevolgen hebben voor deze patiënten. Dit beleid geldt overigens al jaren voor influenza en sinds de COVID-pandemie ook voor corona; de meeste collega's zeggen te zijn gevaccineerd. We vragen of collega's zijn gevaccineerd maar leggen dit niet vast. We gaan er in goed vertrouwen vanuit dat collega's die zeggen gevaccineerd te zijn, dat ook zijn. We kunnen collega's die niet volledig zijn gevaccineerd niet op deze afdeling laten werken in het kader van het patiëntenbelang; zij worden elders in ons ziekenhuis, bij bijvoorbeeld dagverpleging en radiotherapie oncologie, ingezet. Het beleid zorgt overigens niet voor problemen onder collega's die niet gevaccineerd willen worden.»

Het juridische kader voor het vragen naar een vaccinatiestatus wordt, in tegenstelling tot in de vraagstelling wordt gesuggereerd, geschetst in Artikel 8 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM). Dit bevat het recht op privé, familie- en gezinsleven, alsmede de voorwaarden waaronder er sprake kan zijn van een gerechtvaardigde inbreuk op dit recht. In sommige gevallen mag een werkgever daarom vragen of een werknemer gevaccineerd is, mits aan de in het genoemde artikel geschetste voorwaarden wordt voldaan. De werknemer hoeft de vraag van de werkgever niet te beantwoorden.

In zowel vraag 1, vraag 2 als in een aantal van de hierop volgende vragen wordt het beleid van de Isala-groep gekwalificeerd als een «vaccinatieverplichting» op basis van informatie gepubliceerd op een blog zonder journalistieke waarborgen. Ik wil daarom graag eenmaal aangeven dat ik dit, gelet op in antwoord 2 geciteerde verklaring en het hierboven geschetste juridisch kader, niet gepast vind en onzorgvuldig richting zowel de werkgever als de betrokken werknemers.

Het is niet aan mij om te oordelen over de wenselijkheid van het beleid van de Isala-ziekenhuisgroep of te beoordelen of dit beleid binnen het hierboven geschetste wettelijk kader past. Het betreft hier een civielrechtelijke aangelegenheid tussen de werknemer en de werkgever. Mocht een werknemer vinden dat er sprake is van een ongerechtvaardigde inbreuk op zijn of haar grondrechten, is dit een arbeidsrechtelijke kwestie waarover werkgever en werknemer met elkaar in gesprek gaan middels de daartoe ingerichte procedures. Indien werkgever en werknemer hier onderling niet uitkomen, kan een werknemer in het uiterste geval naar de rechter stappen. Door de horizontale werking van grondrechten kan een werknemer zich bij de rechter beroepen op dit recht, waarna de rechter kan beoordelen of de werkgever zich aan het wettelijk kader houdt op basis van de feiten en omstandigheden van het specifieke geval.

Vraag 3

Kan het verplegend personeel van de Isala-groep zich onder druk gezet voelen zich te laten vaccineren en daarmee dus een ongewenste medische behandeling te ondergaan, ondanks dat een woordvoerder aangeeft dat er niet gecontroleerd wordt op COVID-19 vaccinatiestatus? Hoe reflecteert u op deze vaccinatiedwang?

Antwoord 3

Ik heb in mijn antwoord op vraag 2 toegelicht dat er een juridisch kader is voor het vragen naar een vaccinatiestatus. In sommige gevallen mag een werkgever vragen of een werknemer gevaccineerd is, mits aan specifieke voorwaarden wordt voldaan zoals beschreven in artikel 8 van het EVRM. De werknemer is niet verplicht de vraag van de werkgever te beantwoorden. Indien een werknemer vindt dat het beleid van zijn werkgever in strijd is met de wet, kan een werknemer stappen ondernemen, zoals uiteengezet in mijn antwoord op vraag 2.

Vraag 4

Resulteert deze vaccinatieverplichting wellicht niet juist in een groter besmettingsrisico voor kwetsbare patiënten, aangezien vaccinatie niet zorgt voor steriele immuniteit en het verplegend personeel na vaccinatie dus nog altijd hoge concentraties virus met zich mee kan dragen en dit (veelal ongemerkt, want asymptomatisch) kan overdragen op deze patiënten? Weet u of de ziekenhuis hieromtrent een risicoanalyse heeft gemaakt?

Antwoord 4

Het is bekend dat, hoewel vaccinatie tegen COVID-19 niet alle besmettingen voorkomt, mensen die zijn gevaccineerd een kleinere kans hebben om besmet te raken met het coronavirus. Dit is relevant in de omgang met zeer kwetsbare groepen patiënten. Ook andere voorzorgsmaatregelen die het besmettingsrisico voor kwetsbare patiënten kunnen beperken, zoals het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen en de naleving van hygiënemaatregelen, zijn hierin van belang.

Vraag 5

Hoe reflecteert u op het feit dat veel mensen door/na het halen van een coronavaccinatie ziek worden en dus enige, of soms zelfs langere, tijd uitgeschakeld zijn, met betrekking tot de toch al grote personeelstekorten in de zorg en de uitval door positieve coronatesten en de daarmee samenhangende quarantaines? Vindt u niet dat nog meer uitval/uitstroom in de zorg onwenselijk is en dus te allen tijde dient te worden voorkomen, onder andere omdat dit ten koste gaat van belangrijke zorg voor kwetsbare patiënten die hierdoor wellicht een groter risico lopen op complicaties en/of sterfte? Gaat u hierover in gesprek met de Isala-groep?

Antwoord 5

De suggestie dat COVID-19-vaccinatie tot verhoogde druk op de zorg zou zorgen berust op ongefundeerde aannames over de bijwerkingen die bij vaccinatie optreden en de frequentie waarmee deze zouden voorkomen, alsmede een ontkenning van de enorme impact die vaccinatie heeft gehad en nog steeds heeft in het voorkomen van ernstige ziekte door COVID-19. In antwoord op schriftelijke vragen van het lid Van Haga (Groep Van Haga) heb ik al meermaals en zeer uitgebreid toegelicht op welke zorgvuldige wijze deze bijwerkingen in Nederland worden gemonitord. Dit heb ik onder meer gedaan onder meer in antwoord op de schriftelijke vragen van het lid Van Haga (Groep Van Haga) van 5 juli³, 25 juli⁴, 31 augustus⁵ en 2 september jl.⁶ en van het lid Van Houwelingen (FvD) van 17 augustus jl.⁷ De brede wetenschappelijke consensus over de effectiviteit van COVID-19-vaccinatie en over de gezondheidswinst die vaccinatie oplevert voor personen die ervoor kiezen zich te vaccineren staat voor mij buiten kijf. Ik heb hier niets meer aan toe te voegen.

Vraag 6

Bent u voornemens de Isala-groep op de vingers te tikken vanwege deze vaccinatieplicht, aangezien dit ongrondwettelijk is? Zo nee, waarom niet? Zo ja, welke stappen gaat u ondernemen om deze vaccinatieverplichting bij de Isala-groep te verbieden?

Antwoord 6

In een democratische rechtsstaat is het niet aan een Minister of aan een Tweede Kamerlid om te concluderen dat burgers of organisaties «ongrondwettelijk» handelen, zoals de indiener van deze vragen in vraag 6 concludeert. Dit is aan de rechter.

Vraag 7

Heeft de Isala-groep over het invoeren van deze vaccinatieverplichting contact gehad met het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport? Zo ja, heeft u de ziekenhuisgroep erop gewezen dat deze verplichting juridisch gezien niet houdbaar is?

Antwoord 7

Er is geen contact geweest over de invoering van het betreffende beleid tussen de Isala-groep en het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

³ Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2021–2022, nr. 3760, antwoord op vraag 5

⁴ Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2021–2022, nr. 3796, antwoord op vraag 8

⁵ Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2022–2023, nr. 25, antwoord op vraag 4 en 5

⁶ Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2022–2023, nr. 230, antwoord op vraag 17

⁷ Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2022–2023, nr. 170, antwoord op vraag 5

Vraag 8

Kunnen werknemers van de Isala-groep die ontslagen worden op grond van hun vaccinatiestatus, of vermoeden dat zij om deze reden zijn ontslagen, steun vragen bij de overheid voor het aanvechten van hun ontslag? Zo ja, op welke manier gaat u deze werknemers helpen, welke juridische bijstand gaat u leveren?

Antwoord 8

In mijn antwoord op vraag 2 heb ik reeds aangegeven dat werknemers niet verplicht zijn om vragen van hun werkgever naar hun vaccinatiestatus te beantwoorden. Ik vind het daarom niet zorgvuldig richting de betrokken werknemers dat in de vraagstelling zonder aanleiding gespeculeerd wordt over ontslag. In mijn antwoord op vraag 2 heb ik uiteengezet welke stappen werknemers kunnen nemen als zij vinden dat er sprake is van een ongerechtvaardigde inbreuk op hun grondrechten. Als de werknemer juridische stappen heeft ondernomen en de rechter komt tot de conclusie dat de werkgever zich niet aan het wettelijk kader heeft gehouden, kan de werknemer pogen de geleden schade te verhalen op de werkgever. Hiervoor dient de werknemer wederom een civielrechtelijke procedure te starten.

Vraag 9

Weet u hoe de Isala-groep om zal gaan met schadeclaims van personeel dat mogelijk letsel heeft opgelopen van (onvrijwillige) vaccinatie tegen COVID-19? Gaat u de Isala-groep verplichten deze potentiële schadeclaims in te willigen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 9

Zie mijn antwoord op vraag 8. Indien door de rechter is vastgesteld dat de werkgever bepaalde schade dient te vergoeden dan heeft de werknemer civielrechtelijke middelen tot zijn beschikking om de werkgever tot het vergoeden van de geleden schade te manen.

Vraag 10

Welke verantwoordelijkheid draagt het Rijk voor de eventuele (lichamelijke en emotionele) schade die gepaard gaat met deze vaccinatieverplichting voor verplegend personeel bij de Isala-groep, aangezien deze verplichting onder andere resultaat is van het gevoerde coronabeleid van het kabinet? Kan de overheid aansprakelijk worden gesteld en kunnen eventuele schadeclaims op het Rijk worden verhaald?

Antwoord 10

Dit is een civielrechtelijke aangelegenheid tussen de werknemer en de werkgever. Zie daarom mijn antwoorden op vragen 8 en 9. Wat betreft de aansprakelijkheid bij mogelijke bijwerkingen geldt dat vaccins alleen door het EMA goedgekeurd worden als ze voldoen aan de in Europa vastgestelde eisen voor effectiviteit, kwaliteit én veiligheid. Daarnaast worden na toelating de vaccins nauwkeurig in de gaten gehouden. De vaccinproducenten moeten hier na toelating data over blijven aanleveren, wat gecontroleerd wordt door het EMA. Ook de bijwerkingen worden nauwkeurig gemonitord en internationaal gedeeld, zoals ik al meermaals uitgebreid heb toegelicht. Mocht onverhoopt duidelijk worden dat, na grondige beoordeling, een duidelijk (causaal) verband bestaat tussen enig gebrek van het vaccin en de betreffende bijwerking, zal moeten worden onderzocht of de producent van het vaccin in dit kader een toerekenbaar verwijt kan worden gemaakt. Indien dit het geval is, kan de producent onder bepaalde omstandigheden worden aangesproken voor de gevolgen van daaruit voortvloeiende bijwerkingen. In die situatie kan de overheid onder specifieke en strikte voorwaarden de aansprakelijkheid overnemen van de producent. Deze voorwaarden zijn geregeld in de aankoopcontracten van de vaccins tussen de overheid en de producenten. Mocht iemand ervoor kiezen de overheid hiervoor aansprakelijk te stellen, zal aan de hand van de geldende wettelijke criteria per individueel geval beoordeeld worden of de overheid aansprakelijk kan worden geacht.